

ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ (ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES)

อมรรัตน์ พูลเกตุ 4736783 SHPA/M

ศศ.ม (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศักดิ์ ส่งสันติพันธ์, M.P.A., บรรยาย อัมพา, วท.ม., โชคชัย สุทธาวาศ, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช รวมทั้งอิทธิพลความสัมพันธ์ที่ปัจจัยได้บังคับที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชในตำแหน่ง ข้าราชการ โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 11 ปี จำนวน 105 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนจำนวน 151 คนรวมทั้งหมด 256 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสั่งไปตามสาขาการพยาบาล 10 สาขา ได้รับแบบสอบถามกลับคืน กลุ่มข้าราชการ จำนวน 103 ชุด กิตเป็นร้อยละ 98.09 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน จำนวน 140 ชุด กิตเป็นร้อยละ 92.71 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาสถิติไคสแควร์ (Chi-square) ค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้การวิเคราะห์ Independent Sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์ประกอบ พบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความเดินทางที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่าอยู่ในระดับสูง และพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความประรรณณ์ที่จะรับรักษาการเป็นสามาชิก ภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพัน ต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูง กว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความประรรณณ์ที่จะรักษาความเป็นสามาชิกองค์กร สูงกว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน นอกเหนือนี้ จากการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน องค์กร และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า องค์ประกอบปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่าการงานที่ได้รับของข้าราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนองค์ประกอบด้านองค์กร และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนในทุกองค์ประกอบ ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ มีการจัดให้มีระบบสวัสดิการการช่วยเหลือค้านค่างๆ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร มีการจัดบุคลากรพยานาลให้เพียงพอและเหมาะสม จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมดูงาน ส่งเสริมให้มีการเรียนหลักสูตรพยานาลเฉพาะ ทางมากขึ้น สามารถถูกศึกษาต่อได้มากขึ้น มีการติดตามนิเทศงานและติดตามผลการที่นิเทศงาน มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ/พยาบาลวิชาชีพ

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES

AMONRUT POONKATE 4736783 SHPA/M

M.A. (PUBIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORS : SOMSAK SONGSAMPHANT, M.P.A., YUNYONG AMPAWA, M.Sc.,
CHOKCHAI SUTTAWET, Ph.D.

ABSTRACT

This study is a survey research. It was aimed to study the compare the organizational commitment of professional nurses working in Siriraj Hospital with nurses employed as government officers and university employees and the factors relating to organizational commitment. The population of the study was 105 government nursing officers who had worked for not longer than 11 years and 151 professional nurses who had worked as university employees, a total of 256 professional nurses. The data were collected by sending the questionnaires to 10 nursing fields in the hospital. The numbers of the returned questionnaires were 103 sets from the government officer group (98.09%) and 140 sets from the university employee group (92.71%). The data analysis was done by computing percentage, means, standard deviation. The tests for the relationship between variables were carried out by using Chi-square Test and Pearson's Product Moment Correlation coefficient and Independent Sample t-test was used to compare the organizational commitment between the two groups.

The results of the study showed that most of the government nursing officers had a high level of organizational commitment while a low level was found among the university employees. After consideration of each aspect of commitment has been made it was found that both the government officers and the employees had a low level of commitment regarding acceptance of the goals and values of the organization while they had a high level of commitment regarding dedication to the success of the organization. In regard to the aspect of willingness to continue their membership of the organization, a high level of commitment was found among the government officers while a low level was found among the university employees. The comparative analysis of the levels of organizational commitment between the two groups showed that in general the government officers had a significantly higher level of commitment than the university employees and, a higher level of commitment to continue their membership of the organization. The analysis of the relationship between independent variables and dependent variables showed that there was no relationship between personal factors of both groups of samples and organizational commitment. The factors of job characteristics, organization, and work experience of both groups had a positive relationship with organizational commitment. It was found that among both groups job characteristics as related to autonomy did not relate to organizational commitment. Among the government officer group, no relationship was found between their assigned duties and organizational commitment. In regard to aspects of organization and work experience, a significant relationship was found between these two aspects and the organizational commitment of the two sample groups. Based on these research results, the recommendations are: a social welfare system should be provided to all professional nurses; opportunities for participatory management should be provided; the number of nursing personnel should be adequate and proper; nursing personnel should be trained and should be promoted to work in specialized nursing fields; more opportunity should be provided for professional nurses to further their studies; supervision and follow-up activities should be performed; and evaluation of nurses' performance should be done explicitly.

KEY WORDS: COMMITMENT/ PROFESSIONAL NURSES

213 pp.